

研究ノート

景気減速と少子高齢社会における 就労に関する男女の意識と実態の変化

槇 村 久 子

要 旨

少子高齢人口減少社会の中で女性の就労や共働きが求められている。リーマンショック後の経済的低迷の中で、就労に関する男女の意識と実態を把握、分析し、近年の変化を大阪市在住の市民3000人の調査からみた。回答者の3割が65歳以上で就業者数が減少する一方、女性は家事専業が減少。女性は正規雇用が増え、反対に男性は非正規雇用が増加。年代別では20代女性の非正規化の一方、10年以上就労者が増加している。就労理由は男女で近づき、これまで税や社会保障の控除のために自ら制限してきた既婚女性の働き方が変化、世帯収入に占める女性の収入も増加している。また男女の処遇では、男女とも男女差は無いとするものが大きく増加している。仕事と生活の両立に向けては、子育て中に働きやすい職場、保育サービスの充実、家事・育児の夫の協力は男女とも同じだが、4位に女性は非正規社員の労働条件、男性は労働時間の短縮をあげ、実態からの要望が見られる。

キーワード：就労、労働、少子高齢社会、仕事と生活の両立、男女共同参画

は じ め に

少子高齢人口減少社会の中で、女性の就労、生産年齢階層での共働きが求められている。しかし一方で、2008年9月のリーマンショックによる世界同時世界不況後、2012年春の大学等卒業予定者の就職内定率は7割弱と過去最低の水準になった。金融危機により日本社会は経済的低迷から抜け出せず、生活や経済、社会は安定的な状態ではなく、雇用劣化や雇用崩壊と呼ばれる状態が続いている。誰もが安心して働く社会は持続可能な社会の形成の基礎であり、

また男女が働いて社会を支える男女共同参画社会が基盤になる。

しかし、共働きには家庭では特に子どものケアが課題となるが、家族形態の多様化や家庭と仕事の両立に対して現実的な労働環境が整っていないなど、就労に対して現実とギャップがある。そのため、課題を解決するために就労に関する男女の意識と実態を把握、分析し、どのように近年それが変化しているかを見る。

I 男女の就労を取り巻く近年の社会経済状況の変化

就労状況の変化をみるため、2003年に（財）大阪
市女性協会が大阪市民を対象に、『就労に関する市

民意識調査』を実施しており、それと比較するため
に調査対象と方法を同様にした。そこで、2003年か

ら日本における社会経済状況や、就労に関する制度や政策にどのような変化があったかをまず見よう。

「改正労働者派遣法」が2004年3月1日に施行され、雇用者の非正規化が進んだ。2010年は平均34.3%で非正規雇用者の割合は2002年以降最高である。男性は18.9%に対して、女性は53.8%である。

女性の就労は、2009年で労働力人口は2771万人で過去最多になった。年齢階級別労働力率は、10年前の1999年と比較して、30歳～34歳が最も上昇（10.5ポイント）している。未婚者の30歳～34歳の上昇幅がわずかなのに比べ、有配偶では9.0と上昇率が大い。

就労に関する法律や政策は、2005年から、「改正

育児・介護休業法」や「次世代育成支援対策推進法」が施行された。2008年には「パートタイム労働法」が改正されている。

また、仕事と生活の調和を図ること等を目的として、「改正労働基準法」が施行され、時間外労働の割増賃金率の引き上げや、年次有給休暇について条件の下で時間単位での取得が可能になった。また非正規労働者のセーフティネットとして「改正雇用保険法」が施行された。

男女共同参画分野では、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」と「同行動計画」が策定され、大阪市では2003年に「男女共同参画推進条例」も施行されている。

Ⅱ 調査研究の目的と方法

男女の就労に関する意識と就労の実態を調査し、日本の景気減速や少子高齢人口減少が進む中で、また家族の多様化の中で、女性の就労支援と男女が共に働くことができる男女の職業生活と家庭や地域生活の両立支援にはどのような政策が必要か、2003年時点と比較して変化を見ながら考察する。

調査対象と方法

調査対象は、大阪市在住の20歳以上の市民3000人（女性1500人、男性1500人）で、大阪市の地域特性に応じて6区抽出し、選挙人名簿及び外国人登録者名簿から二段階無作為抽出した。

調査方法と調査期間は、郵送による配布・回収、督促状を1回発送、2010年（平成22年）11月10日～23日に実施した。

回収結果は、有効回収数は全体で1224（40.8%）、女性674（44.9%）、男性550（36.7%）である。

調査項目は以下のとおり。

- ①働いている人の就労状況と生活上の問題
- ②雇用されている人の意識と就労状況
- ③自営業主及び家族従業者の就労状況
- ④働いていない人の就業に対する課題
- ⑤働く場における男女共同参画に関する意識

Ⅲ 調査結果の分析と考察

1. 大阪市民の就労状況

回答者の属性は、65歳以上が男女とも3割を占め、家族構成は配偶者との同居が約6割、子どもとの同居が3割、同居家族なしが2割弱である。女性の独居比率は高く、男性では自分の父母との同居率が高い。高齢社会の進行（2003比較）、単身世帯の増加

を示している。

男女とも就労者が減少

上記のように回答者の高齢化により、男女ともに就業者が2003年に比較して減少している。2003年と比較すると、無職は女性が10.9%から24.5%へ、男性も15.9%から25.1%へ増加。

しかし、自営業主、家族従業員の比率が減少し就業者に占める雇用者の比率が上がっている。男女の就業者の比率は全体で61.5%（女性53.8%、男性70.9%）で、その中で男女とも雇用者の比率は7割以上である。

また、女性では家事専門の比率が25.4%から20.8%へ減少している。(図-1)

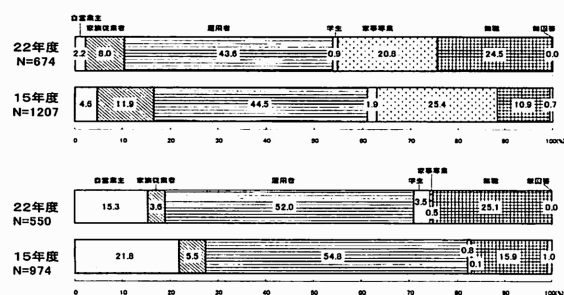


図-1 働き方

2. 就業者の実態

女性は正規雇用者が4割、男性は7割

雇用形態では、男女差は依然としてあるが、その方向は異なりつつある。

正規社員・職員は女性が43.2%、男性が73.0%と格差がある。しかし、女性は38.5%から43.2%へ増加しているが、男性は82.2%から73.0%へ9.2%も減少。数値は少ないものの、男性は契約社員、派遣社員、嘱託社員、パートタイマー（長時間）、パートタイマー（短時間）はいずれも2003年より増加している。女性は正規雇用者が増え、男性は非正規雇用者がやや増える傾向が見られる。

女性就労者の（年代別雇用形態と）20代女性の非正規化、10年以上就労者の増加

年代別の雇用形態を見ると、20代に特徴が見られる。正規雇用の比率は30代で最も高く、女性は46.0%、男性は78.3%。しかし女性20代は契約社員8.7%、派遣社員8.7%、一時的なアルバイト（長期、フリーター、臨時）8.7%と、各年代より高く、20代女性の非正規化が見られる。一方、現在の仕事に

就いている年数は、10年以上である女性は2003年より増加し、4割になっている。女性の就労年数の増加の一方、若年層の非正規化が見られ、入社時における女性の正規社員と非正規社員の今後の影響がどのように出てくるか検証していく必要がある。

就労理由は男女で近づく

就労理由は男女とも「生計を支えるため」が最も多く、2003年に比較して女性は27.1%から34.7%に増加、一方男性は63.5%から56.4%へ減少している。男女差に大きな変化が見られる。また、「働くのは当然だから」は女性が11.0%、男性は13.1%と、男女で近づいている。また女性は「自由になるお金を得るため」は8.8%でやや減少し、男性は3.6%から6.7%へやや増加。世帯収入において女性の収入の役割はより増していることがうかがわれる。(図-2)

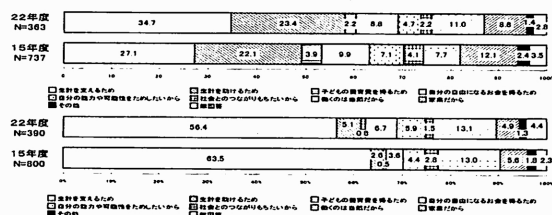


図-2 働いている理由

3. 雇用者の実態

女性も残業、男性は20代～40代で長時間残業の傾向

雇用者の実態では、2003年に比較して男女ともに残業時間が減っている。女性は「0～10時間未満」が52.7%から62.2%へ、「10～30時間未満」15.3%である。一方、男性は24.7%から5.7%へ、29.4%で、30時間以上になる人は26.4%もある。“過労死ライン”といわれる残業80時間をこなしている人もある。残業時間が少ないのは景気の低迷や業績悪化によると推測される。残業の男女格差は大きく、男性は40代だけでなく20代、30代でも長時間労働が見られ、このことは共働き子育て期にある男女に仕事

と家庭生活の両立に困難をもたらしている。(図-3)

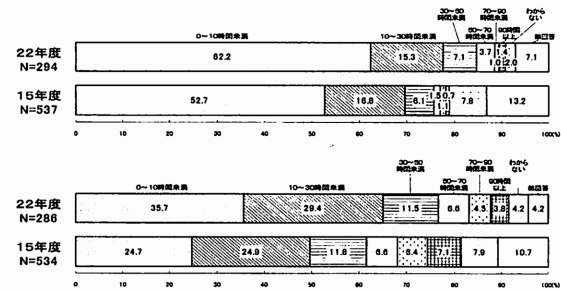


図-3 月平均残業時間

収入は女性は増加、男性は減少
女性の働き方が変化してきているのではないかという変化の項目として103万円と130万円を設定した。女性は2003年と比較すると「50～103万未満」は21.4%から18.4%へ、また「103～130万未満」は10.1%から7.5%へ減少。また「250～500万未満」23.3%から25.9%、「500～750万未満」7.3%から10.5%へと増加している。

反対に、男性は「500～750万未満」24.9%から20.3%へ、「750～1000万未満」13.7%から8.0%へと減少。男女の格差はいまだ大きいものの、女性の収入はやや増加し、男性の収入は減少している。女性は税や社会保障の控除のために自分の就労を制限してきた働き方が変化してきているとみられる。その理由は男性の収入が減少してきたこと、また女性の収入が増えたことは女性の正規雇用の比率が増加(38.5⇒43.2%)したことによると考えられる。

男女間処遇の差と処遇に対する意識
男女の就労状況が近づき始めているとはいえ、男女間に処遇の差はどう捉えられているのだろうか。「処遇に男女差はない」と回答したのが男女とも約4割と意外に多い。2003年と比較して、女性は28.5%から40.8%へ、また男性も31.8%から39.2%へと大きく増加。女性の方が処遇に差がないと思っている人が増えている。「雇用形態」「職場での仕事

の配分」「昇進・昇格」はいずれも男女近似値であるが男性の方がやや数値は高く、女性より男女格差があると感じていて厳しい見方ともいえる。一方、女性は「昇給や賃金水準」「能力の評価」については男性よりやや厳しく感じている。

これらは、職場における男女共同参画に関する法律や制度の普及や定着による一定の成果であると見られる。また、景気の低迷化で、企業が社員を性別ではなく能力や実績を求めているためとも考えられる。(図-4)

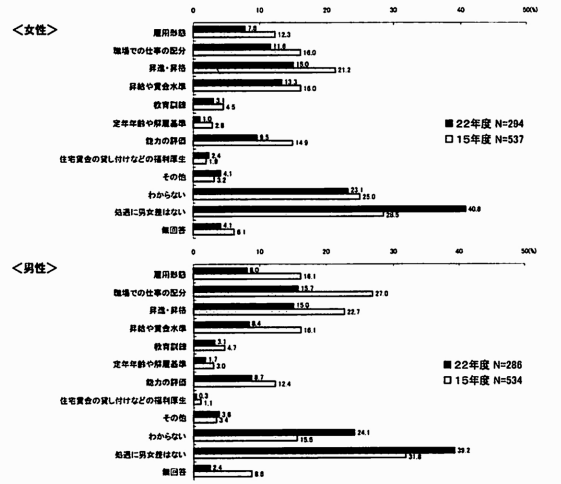


図-4 処遇の男女格差

女性の昇進・昇格の障害の要因
「女性の昇進・昇格は男性と同等になっている」は女性32.7%、男性32.5%と、男女とも同じで、2003年と比較して増加している。しかし、「女性は昇進、昇格で正当に評価されていない」が18.4%、男性は「昇進・昇格に見合う能力や業績を発揮する女性が少ない」が25.9%。女性は「昇進・昇格に見合う能力や業績を発揮する女性が少ない」は15.0%。
また男性は「勤続年数が短いなど、昇進・昇格の要件に該当する女性がいらない」15.7%である。
女性の昇進・昇格を阻害する要因として、「女性には家事・育児・介護等の負担が課せられている」と女性の67.7%、男性も43.4%が答え、最も大きい要因となっている。女性は2003年より7.9%も増加

している。男女とも阻害要因の1位だが、男女で24.3%も差があるのはなぜだろうか。

昇進・昇格の前提となるのは就業の継続であり、雇用者を支える制度や環境が整備されていない職場では、女性も男性も就業の継続が難しくなる。

次に障害にあげているのは、「男女間における職種や経歴の違い」で、女性23.5%、男性29.4%。3位は「女性は一般に転勤・出張等の要求に応えられない」が女性21.1%、男性21.3%とほぼ同数である。

「男女間の職種や経歴の違い」「女性は能力や実績が評価される職種についていない」「女性一般に転勤・出張等の要求に応えられない」「女性は一般に残業を避ける傾向がある」の項目はいずれも2003年時点より男女とも減っており、ただ「女性には家事・育児・介護等の負担が課せられている」のみ、男性がやや減り、女性が増えている。これらを見ると、職場での働く状況改善は進みつつあるものの、家庭での役割分担が進んでおらず女性に障害になっていることが分かる。(図-5)

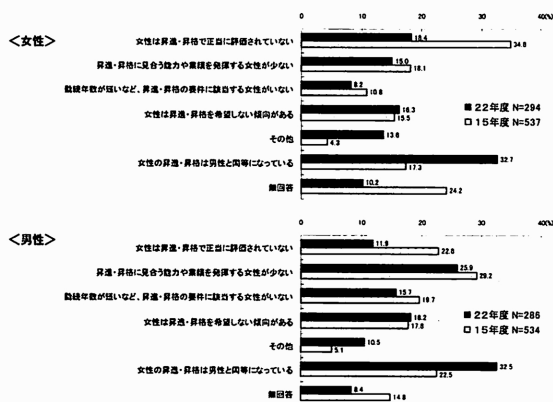


図-5 女性の昇進・昇格の実態

仕事に対する不安や不満と今後の展望の男女差

さて、男女とも雇用者が増える中で、仕事に対する不安や不満、また今後どのような展望を持っているだろうか。「賃金が安い」「サービス残業がある」「労働時間が長い(休みが取れない、残業が多い)」の上位3位は男女とも同じである。しかし、男女で

その割合に格差があり、男性に不満が大きい。男女別で、賃金は女性38.8%に対して男性は45.1%、サービス残業は17.3%に対して23.1%、労働時間は17.0%に対して20.3%である。ただ4位は女性が「パートタイマー等の非正規社員なので雇用不安がある」が16.0%だが、男性は「能力や実績が正当に評価されない」が17.5%と男女で異なる。

一方減少しているのは、女性では「正当に評価されない」「非正規雇用不安」「正規と非正規の労働条件の格差」で、男性は「労働時間が長い」「正当に評価されない」「倒産リストラなどの雇用不安」である。女性は正規が増え、職場の昇進・昇格など改善されるようになったこと、また企業のリストラ等が一段落し、景気により残業が以前より減っていることの関係がうかがえる。

そこで今後の展望として、2003年と比較し女性は「現在と同じ条件、待遇で継続して働きたい」が25.9%から31.3%に増え、女性は安定を望む傾向が強まっている。「資格を取るなどして、転職あるいは起業したい」が8.2%から3.4%、「今ある知識や経験を生かして起業したい」も5.4%から1.7%へ減少。女性も雇用状況が男性に近づくにつれて転職や起業への方向が減り、安定して同じ職場の中で能力を発揮する方向へ変化していると見られる。

一方男性は、「仕事の内容、労働時間、収入などでよい条件の職場があれば転職したい」が20.4%から25.5%に、また「適当な時期に仕事をやめて退職したい」が7.7%から13.3%に増え、終身雇用や仕事や職場に執着するようなライフスタイルからの変化が見られる。

4. 自営業・家族従業者の実態

自営業主は全体の8.1%、家族従業者は全体の6.0%。自営業主は男女ともに60歳以上の比率が最も高く、男性では2割強である。家族従業者のうち女性は40代から60代が中心で、男女とも健康上の不安がありながら働き続けている状況がうかがえる。

実質的な仕事上の位置づけでは2003年と比較すると「法人組織等の役員」は女性12.0%から21.7%と倍増している。しかし経営者は男性が7割に対して女性は2割と、やはり男性が主で、女性は従という関係がまだ続いている。

報酬・給与の受け取りについては、全く得ていない、ほとんど得ていない人が男女とも約3割ある。女性は報酬を得ている人はわずかに増えているが、反対に男性は「決まっていないが報酬・給与は得ている」は32.7%から20.2%に激減、「ほとんど得ていない」が12.8%から25.0%に増えている。これは自営業主の高齢化に伴うものか、景気低迷によるものか分からない。そのため、収入（昨年度2009年）も男性では「250～500万円」が最も多く26.4%、250万未満は計45.1%。女性は「130～250万円未満」が最も多く27.6%で、130万円未満計50.0%。しかし、男性は2003年より収入は減少しているが、女性は「130～250万円未満」が増加し上向く傾向が見られる。

5. 非就業者の実態

年代による就労希望理由の差

就労状況を把握するには、働いていない理由を分析することも重要である。働いていない理由は、男女とも「高齢だから」が最も多く、女性30.5%、男性22.5%で、これは回答者が65歳以上が3割、60歳以上では4割を占めるためである。また男性は「定年で退職したから」も21.3%ある。女性は「家事育児に専念したいから」が2位で12.9%ある。

女性が働いていない理由は、2003年と比較して「高齢だから」以外の項目で増えたものはない。大きく減ったのは、「希望するような条件の仕事が見つからないから」22.9%から7.1%に、「家事に専念したいから」21.9%から12.9%、「健康に自信がないから」15.2%から4.5%へ、「家族に看護や介護を必要とする人がいるから」23.8%から5.1%へ、と減少している。これらの減少分を足しても「高齢だ

から」の増加を上回っており、働かない理由が本人や家族によるものが原因となっていないことを示している。特に介護では公的介護保険による介護の社会化の普及がある。

仕事があれば働きたいかを聞いたところ、「働くつもりはない」が男女とも4割で、これも回答者が高齢であることによる。しかし女性年代別では、20代～40代では「家事育児に専念したいから」の回答が最も多かったが、20代、30代では「希望する条件の仕事があれば働きたい」「今は無理だが将来は働きたい」が計8割以上ある。2003年に比較して、20代は「希望する条件があれば働きたい」が27.8%から47.4%に増加し、将来ではなく、条件次第で今すぐにも働く意欲を持っていることが分かる。

就労を希望する理由

では就労を希望する理由は、女性では30代、40代では「生計を助けるため」、50代、60代では「社会とのつながりを持ちたいから」、20代、30代では「自分の自由になるお金を得るため」で、年代で異なっている。男性は、「働くのは当然だから」は20代が最も多い。60代以上では「社会とのつながりを持ちたいから」が最も多いが、生計や生計を助けるための計は25.8%ある。20代の就労意欲や60代以上の経済的自立と社会的関係を作ることが求められている。

就労希望者が望む雇用形態

就労希望者は男性は「正規社員・職員」が2003年と比較して35.4%から55.4%に大幅に増え、短時間パートタイマーが減少し、安定した職場を希望している。

一方女性は短時間パートタイマーの希望は2003年と同様であり、正規社員・職員がやや減っているが、年代別で見ると大きな変化が見られる。20代は、正規社員・職員は38.7%から37.5%とほぼ同じであるが、非正規社員・職員が12.9%から0.0%に減る一方、短時間パートタイマーが32.3%から43.8%に増加、60代以上は非正規社員・職員11.9%から2.2%へ、長時間パートタイマー61.9%から2.2%へ激減

し、短時間パートタイマーは11.0%から52.5%に激増。高齢化に伴って時間を短縮した働き方を希望し現実への対応が見られる。しかし、女性20代の希望する雇用形態が正規社員・職員がほぼ同じでパートタイマーが増えているのは、正規社員・職員でないなら、非正規よりパートタイマーの方を選択する理由を考えてみなければならない。

6. 男女間格差の解消と仕事と生活の両立に向けて

(1) 女性の就労継続に向けて必要なこと

女性が働き続けることができるために必要なことは、男女とも「既婚や子育て中の女性が働きやすい職場環境を整備すること」(女性61.9%、男性55.3%)、「保育施設や保育サービスの充実」(女性50.7%、男性50.7%)、「家事・育児・介護を夫や家族で協力して分担する」(女性44.4%、男性36.5%)である。

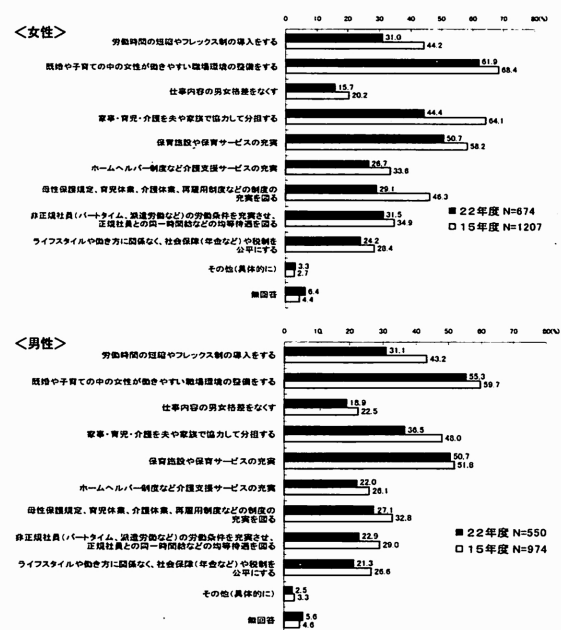
4位は男女で異なり、女性は「非正規社員の労働条件を充実させ、正規社員との同一時間給など均等待遇を図る」が31.5%と非正規雇用者が女性に多いことを反映。男性は「労働時間の短縮やフレックス制を導入する」が31.1%と男性の労働時間が長いことを反映している。

いずれも、2003年と比較して回答割合は減っており、以前より女性の就労継続の状況がよくなっていると考えられる。(図－6)

(2) 企業が取り組む必要は、男女とも経営トップのリーダーシップによる意識改革

職場での処遇の男女間格差を解消するために、企

業及び事業主が取り組む必要があると考えるものは、男女とも「経営トップがリーダーシップを発揮して意識改革を図る」(女性24.8%、男性32.4%)と最も多い。次に「育児・介護休業、短時間業務など多様な働き方を選択できるための制度整備と利用しやすい職場風土づくりの推進」(女性21.5%、男性17.5%)や、「性別にかかわらず、正当な評価に基づく処遇を行う」(女性17.8%、男性18.2%)である。男女とも同様の回答であり、職場の現状を見直しつつ、経営トップへの働きかけや就労の継続を可能にする制度の整備や、正当な評価と処遇の実施が急がれる。



図－6 女性が働き続けるために必要なこと

まとめ

少子高齢化による影響と変化

今回の調査では、有効回答数が、男女とも65歳以上が約3割を占めていること、またそのことにより、無職が増え、自営業や家族従業者が減るなど、労働者の減少や就業形態が変化していることがわかる。

社会経済状況変化による影響

2003年と2010年で比較すると、社会経済状況の変化は、男女の就労意識と実態をかなり変えていることがわかった。

景気の減速や停滞により、税や社会保障の控除の

ために就労を自ら制限してきた既婚女性が、男性の収入の実質的な減少によって、女性が就労することで世帯収入の減少分を補うなど、既婚女性の働き方が変化してきていると見られる。また、以前は女性の働く理由は、自分の自由になるお金がほしい、社会とのつながりをもちたいなどの割合もあったが、今回は働くのは当然だから、と女性の経済責任の分担も見られる。それにより、世帯収入に占める女性の収入も増加し、現実的な要求から、共働きへ強く動いていることがわかる。

男女の意識と実態の変化した部分と変わらない部分

男女で就労意識や実態が変化したものはいくつかある。男女間の処遇では、2003年と比較して、「処遇に男女差はない」と男女とも答え、特に女性は28.5%から40.8%に大きく増加している。また同様に職場における女性の昇進・昇格の実態も「男性と

同等になっている」と男女とも回答が増加し、職場での男女の処遇が近づきつつあることが見られる。しかし、一方で男性は「昇進・昇格に見合う能力や業績を発揮する女性が少ない」を2位に上げ、男女で意識に差があり、まだ十分に女性が能力を発揮していない面は変わっていない。

謝辞

本研究は、(財)大阪市女性協会で行った調査研究をまとめた一部であり、調査にあたり同協会の水本梨恵氏、研究チーフ吉峰英一氏など多くの方々に大変お世話になったことに深く感謝申し上げます。

参考文献

大阪市・(財)大阪市女性協会『就労に関する意識調査』
2004年3月
大阪市・大阪市男女共同参画推進事業体『就労に関する
市民意識・実態調査報告書』2012年3月